

مذكرة اتفاق  
لاتفاقية المفاوضة الجماعية اللاحقة  
عن الفترة الممتدة بين 1 سبتمبر 2021 حتى 31 أغسطس 2024  
**بين Boston Teachers Union، Local 66، AFT-Massachusetts**  
و اللجنة المدرسية لمدينة بوسطن

مذكرة الاتفاق هذه ("MOA") هي بين Boston Teachers Union، Local 66، AFT-

Massachusetts ("BTU" أو "Union") و اللجنة المدرسية لمدينة بوسطن مدينة بوسطن

("اللجنة")، بشكل جماعي، "الأطراف" ويحتوي على شروط اتفاقية المفاوضة الجماعية اللاحقة.

على وجه التحديد، في 13 يوليو 2022، توصل الطرفان إلى اتفاق مبدئي يخضع للتصديق من

قبل أعضاء BTU وموافقة اللجنة. تغطي هذه الاتفاقية فترة السنوات الثلاث (3) من 1 سبتمبر 2021

حتى 31 أغسطس 2024. فيما يلي التغييرات على الاتفاقية المؤرخة بين 1 سبتمبر 2018 حتى 31

أغسطس 2021. باستثناء ما هو منصوص عليه صراحةً أدناه، يتفق الطرفان على تمديد شروط وأحكام

اتفاقية 2018-2021 دون تعديل للفترة الممتدة بين 1 سبتمبر 2021 حتى 31 أغسطس 2024.

1. العُطلات (السارية بحلول 2022/9/1)

1. انظر المادة الخامسة هـ. 3 من عقد المعلم بإضافة يوم جوننتينث (يوم الحرية) إلى قائمة العطلات وتغيير يوم كولومبوس إلى يوم الشعوب الأصلية.
2. انظر اتفاقية اختصاصي ABA لإضافة يوم جوننتينث (يوم الحرية) وإدراج العطلات نفسها كما في عقد المعلم.
3. انظر المادة الثالثة "ج" من اتفاقية مساعدي المعلمين لتضمين نفس قائمة العطلات في عقد المعلمين.
4. إضافة المادة الجديدة 3 "ج" للعقد التبادلي وإعادة ترقيم الأقسام التالية:  
ج. الإجازات والعطلات  
تُدفع بدلات المجموعات/المباني مقابل أيام العطل المدرسية وأسابيع العطلات. اذكر نفس العطلات كما في العقود الأخرى.

2. الأعياد الدينية (اعتبارًا من 22/9/1)

يُستعاض عن المادة الثامنة الحالية، السؤال 5 (د) "عُطلات الأعياد الدينية" بما يلي:

## عطلات الأعياد الدينية :

يجب على اللجنة منح الموظفين الذين يحتفلون بالعطلات الدينية التي يحين موعدها عندما تكون المدارس مفتوحة أجازة تصل إلى يومين (2) دون أن يتعرضوا لأي خصم من الراتب أو الإجازة الشخصية. سيحتفظ Office of Equity بقائمة من الأعياد الدينية المعتمدة تلقائيًا. يمكن تقديم الطلبات المتعلقة بالأعياد الدينية الأخرى إلى Office of Equity.

يجب على الموظفين الذين يعتزمون أخذ يوم عطلة بموجب هذا البند من العقد إخطار المشرف عليهم وOffice of Equity وذكر الاحتفال قبل حدوثه بعشرة أيام دراسية على الأقل. إذا كانت طبيعة الاحتفال تجعل التاريخ المحدد غير معروف قبل عشرة أيام دراسية من حدوثه، يجب على الموظف تقديم إشعار بالتاريخ التقريبي. إذا وقعت الإجازة في غضون الأيام العشرة الأولى من العام الدراسي، يجب على الموظف تقديم إشعار قبل اليوم الدراسي الأول ليحصل الطلاب على أجازة.

ملاحظة: كما سيتم إدراج ما ورد أعلاه في عقود وحدات التفاوض الأخرى.

وكذلك، لن يتضمن العقد هذه اللغة ولكنه سيتضمن قائمة بالأعياد الدينية المعتمدة تلقائيًا والتي تشمل على سبيل المثال لا الحصر: روش هاشناه، يوم كييبور، عيد الفطر، عيد الأضحى، الجمعة العظيمة الأرثوذكسية، رأس السنة القمرية الجديدة، يوم الملوك الثلاثة، ديوالي .

### 3. الدرجات القانونية

انظر الفقرتين الثانية والثالثة من المادة الثامنة (د) 5 (ج) على النحو التالي:

تُحذف الفقرات التالية:

تصبح الاعتمادات أو الدرجات القانونية قابلة للتصديق من قبل الموظفين الذين درسوا في كلية الحقوق بحلول أو قبل تاريخ التصديق على اتفاقية 1983-1986 والذين تلقوا درجة في القانون بتاريخ 30 يونيو 1985 أو قبله. يتم ترتيب الموظفين الآخرين الحاصلين على شهادة في القانون في خط واحد على سلم الرواتب مقدمًا مما قد يكون بخلاف ذلك. يجب الرد على طلبات الموافقة المسبقة لأي دورات من قبل Human Resources Department على الفور.

الدكتوراه في القانون: توافق BPS على التأكد من عدد المعلمين الحاليين الحاملين لدرجة JDs لتحديد الطريقة الأنسب لتعويضهم عن تعليمهم.

وتضاف الجملة التالية:

"اعتبارًا من 2022/9/1، يوضع الموظفون الحاصلون على درجة الدكتوراه في القانون في مسار الدكتوراه."

4. الواي الفاي الجديدة بعنوان "الواي الفاي":  
أدخل المادة السابعة أ. 22 الجديدة بعنوان "الواي الفاي":
- "اعتبارًا من 22/9/1، لن يُطلب من المعلمين استخدام نقاط الاتصال الشخصية الخاصة بهم لشبكة الواي الفاي أثناء العمل في أو داخل مبنى/برنامج تابع لمدارس BPS".
- ملاحظة: أضف نفس اللغة في جميع الاتفاقيات الأربع
5. الأحواض في مكاتب الممرضات  
تُضاف الجملة الجديدة التالية في المادة السابعة ألف - 2 (ب):  
"يتم تجهيز كل مكتب/جناح صحي بحوض عامل".
6. زيادة أتعاب المساعدين المهنيين/مساعدتي المعلمين  
تعديل المادة الخامسة أ 8 (ج) في عقد وحدة المعلم وتعديل المادة الثانية أ 6. (ب) من تعاقدي مساعدي المعلمين بحيث أنه اعتبارًا من 22/9/1، يرتفع راتب مساعدي المعلمين إلى 13 دولارًا في الساعة لجميع مساعدي المعلمين المنوطين بالعمل في فصل دراسي واحد عند غياب معلم هذا الفصل. تُدان بموجبه أي ممارسة سابقة لإبعاد مساعدي المعلمين عن دورهم في استيفاء هذه المادة، بما في ذلك على وجه الخصوص مساعدي المكتبات.
7. برنامج المشردين  
يُضاف قسم فرعي جديد "د" إلى المادة الثالثة ح 1 على النحو التالي: أثبتت مدينة بوسطن قدرتها على معالجة مشكلة التشرد للأفراد من خلال التركيز على هذه القضية والجمع بين الشركاء من القطاعين العام والخاص. تُعد مدينة بوسطن و BPS شريكين في برنامج تجريبي لإيواء العائلات المُشردّة والتي تضم 1000 طالب في مدارس بوسطن، كما أن لديها خطط لتوسيع نطاق ذلك البرنامج في نهاية الفترة التجريبية لإيواء أسر ما يصل إلى 4000 طالب بلا مأوى. سنعمل مع الشركاء التجريبيين بهدف القضاء على التشرد لعائلات الطلاب في مدارس بوسطن في غضون خمس سنوات.
8. الحساب نظير خدمة مساعدي المعلمين  
ينبغي منح مساعدي المعلمين الذين عملوا في أدوار أخرى داخل BPS عند بدء عملهم كمساعدين مستحقّاتهم عن جميع سنوات خدمتهم، على النحو التالي:  
أدخل المادة الجديدة 3 أ من اتفاقية مساعدي المعلمين على النحو التالي (وأعد ترقيم الأقسام اللاحقة لها):  
أ. خطوة التنسيب والتقدم  
1. معدل التوظيف

اعتبارًا من 1 سبتمبر 2022، يجب أن يتمتع مساعدي المعلمين المعيّنين حديثًا بمزايا عملهم كموظفين في BPS في أي منصب كان وذلك عن جميع سنوات عملهم في ذلك المنصب، حيث تُضاف هذه السنوات إلى سنوات خبرتهم لأغراض تحديد راتب التوظيف. على وجه التحديد، يجب أن يتلقى أعضاء وحدة المفاوضات لمساعدتي المعلمين راتب عام واحد عن كل عام عمل في مدارس بوسطن العامة، بغض النظر عن الوظيفة التي يشغلها.

## 2. تجربة التوظيف في بوسطن

علاوة على ذلك، اعتبارًا من 1 سبتمبر 2022، يُنقل جميع مساعدي المعلمين العاملين لدى BPS، حتى لو لم يكونوا موظفين جُدد، إلى مستوى العقد الأكثر ملاءمة لمستوى خبرتهم؛ شريطة ألا تؤدي مثل هذه الخطوة إلى تخفيض راتبهم أو أجرهم ولا تحرم أي منهم من راتبه أو الزيادة فيه لأي سبب بخلاف الأسباب المنصوص عليها في شروط العقد أو على النحو المعروض من قبل لجنة المدارس.

## 3. حساب العام الدراسي

لأغراض المادة الثالثة أ. 1 و 2، تُحسب مائة وعشرون (120) يومًا دراسيًا لكل عام دراسي كسنة واحدة من الخبرة في العمل.

## 9. زيادة رواتب LATF

(هـ 14 في الصفحة 108) زيادة أجر LATF إلى 1000 دولار نظير خدمة 25 طالبًا اعتبارًا من 22/9/1، ويتم ذكرها في العام التالي. سيكون نص الجدول كما يلي:

23/9/1	22/9/1	21/9/1
1,030.00\$	1,000.00\$	315.18\$

## 10. الحساب في نطاق الخدمات المُقدّمة

مراجعة الجملة الأولى من المادة الثامنة أ. 3. (ب) على النحو التالي:

"اعتبارًا من 22/9/1، يُمنح المعلمون المؤقتون رصيدًا من الراتب يصل إلى ثلاث (3) سنوات كاملة من الخبرة التعليمية الفعالة خارج النظام المدرسي، ونظير جميع سنوات الخبرة الكاملة التي أمضوها داخل مدارس بوسطن العامة."

## 11. أجهزة الحاسوب المحمولة لخدمة عملية التعلّم

أدخل المادة الجديدة التالية "م" من عقد ABA وأعد ترقيم القسم الذي يليها:

م- أجهزة الحاسوب المحمولة لخدمة عملية التعلّم  
عند توفر أجهزة الحاسوب المحمولة متاحة، سيكون لمتخصصي ABA خيار المشاركة في برنامج الحاسوب المحمول L4L بنفس الطريقة التي يستخدمها المعلمون وفقًا لتقديرهم.

أدخل المادة الجديدة التالية "و" من العقد التبادلي وأعد ترقيم القسم الذي يليها:  
و- أجهزة الحاسوب المحمولة لخدمة عملية التعلم  
عند توفر أجهزة الحاسوب المحمولة، يتمتع المعلمون البدلاء في المجمع/المبنى التعليمي بخيار المشاركة في برنامج الحاسوب المحمول L4L بنفس الطريقة التي يستخدمها المعلمون وفقاً لتقديرهم.

أدخل المادة الجديدة التالية "3-س" من عقد عمل مساعدي الموظفين وأعد ترقيم القسم الذي يليها:  
ع- أجهزة الحاسوب المحمولة لخدمة عملية التعلم  
عند توفر أجهزة الحاسوب المحمولة، يتمتع أعضاء وحدة التفاوض التالية أسماؤهم من مساعدي المعلمين بخيار المشاركة في برنامج الحاسوب المحمول L4L بنفس الطريقة التي يستخدمها المعلمون وفقاً لتقديرهم:

1. الارتباطات العائلية
2. منسقي المجتمع الميداني
3. مترجمي لغة الإشارة
4. صف مساعدي المعلمين في ABA
5. مساعدي اختصاصيي برايل والمواد
6. مساعدي أمناء المكتبات
7. يُعَيَّن الباقي حسب الاقتضاء والشواغر المتاحة، وحتى 25% من وحدة المفاوضات لمساعدتي المعلمين.

## 12. الارتباطات العائلية

تُدْمَج العلاقات العائلية في العقد على النحو التالي:

(1) في المادة الأولى أ. -

أضف مصطلح "اتصالات الأسرة" في الفقرة الأولى بين "المنسقين الميدانيين المجتمعين" و "مترجمي لغة الإشارة". [الصفحة 128]

(2) في المادة الثانية أ. 1. -

تُضَاف هذه المادة في نهاية الفقرة:

"تتمثل وظيفة أعضاء الوحدة من مساعدي المعلمين الذين يتم توظيفهم كمسؤولي اتصال عائلي في تعزيز مشاركة الأسرة والطلاب داخل المدرسة، وفي BPS، وفي مجتمع بوسطن الأكبر." [الصفحة 131]

(3) في المادة الثانية، أ. 6. -

يُضَاف ما يلي:

"(د) اعتبارًا من 22/9/1، لن يُطلب من أي مسؤول اتصال عائلي العمل كمعلم بديل لأي معلم تم الإبلاغ عن غيابه." [الصفحة 132]

(4) في المادة الثانية. ب 3. -

تُضاف "العلاقات العائلية" كرقم 16. [الصفحة 135]

(5) في المادة الثانية. ب 5. -

تُضاف عبارة "العلاقات العائلية" في الفقرة الثالثة بين "منسق المجتمع المحلي" و "المساعد المهني المنوط بخدمة شخص واحد". [الصفحة 136]

(6) في المادة الثانية. ب 6. -

إضافة المجموعة 5: العلاقات العائلية (المنصف من الفئة 16) بعد ". المجموعة 4: مترجمي لغة الإشارة (المنصب من الفئة 15) ". [الصفحة 136]

(7) في المادة ج 1. -

تُضاف "6. العلاقات العائلية" في نهاية قائمة المناصب. [الصفحة 137]

(8) اعتبارًا من 22/9/1، تُراجع المادة الثالثة "هـ" من عقد مساعدي المهنيين، لإضافة موظفي "العلاقات الأسرية" إلى المجموعة الثالثة من شبكات الرواتب، ليصبح نصها "راتب منسق المجتمع المحلي، المساعد المهني الصحي، والاتصال الأسري"

(9) إضافة المادة الجديدة 2 هـ. بعنوان "العلاقات العائلية":

1. يوم العمل

يجب أن يكون يوم العمل لممثلي العلاقات العائلية ثماني (8) ساعات يوميًا.

2. سنة العمل

اعتبارًا من 22/9/1، يكون عام العمل لممثلي العلاقات العائلية 215 يومًا. يجب أن يشمل عام العمل 180 يومًا يقضيها الطلاب في المدرسة ("العام الدراسي") و 35 يومًا خارج العام الدراسي. يُحجّز أحدث أسبوعين بالكامل خلال شهر يوليو لأيام العطلات التي تُمنح لجميع مسؤولي العلاقات العائلية. يتم تحديد 35 يومًا خارج العام الدراسي بشكل تعاوني بين الموظف ومدير/قائد المدرسة.

## 13. تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة

### الالتزام بالتعليم الشامل

يُحذف القسم 2 من المادة الخامسة "أ" ويُستبدل بما يلي:

### الرؤية

يُقدّم الدمج بالكامل عندما يتم تعليم جميع الطلاب في بيئة أقل تقييداً ويتم توفير الوصول إلى سلسلة متصلة كاملة من الخدمات التي تلبي احتياجاتهم الفردية والخاصة. لا يُعد الدمج مكاناً أو برنامجاً. يجب أن تكون جميع الفصول الدراسية في مدارس بوسطن العامة فصول دمج.

تُشير الممارسة الشاملة إلى الاستراتيجيات التعليمية والسلوكية التي تعمل على تحسين النتائج الأكاديمية والعاطفية والاجتماعية لجميع الطلاب، سواء كانوا يعانون من إعاقات أم لا، في بيئات التعليم العام. يلتزم الأطراف بزيادة الممارسات والفرص الشاملة لجميع الطلاب بغض النظر عن مستوى حاجتهم.

يتطلب قانون تعليم الأفراد ذوي الإعاقة (IDEA) أن يتم تعليم الطلاب ذوي الإعاقة في بيئة أقل تقييداً مع تعليمات مصممة خصيصاً، مع توفير الدعم المناسب الضروري لتنفيذ برنامج IEP الخاص بهم وإحراز تقدم فعال في أهداف IEP الخاصة بهم، في ضوء ظروفهم. نعتقد أن جميع الطلاب يجب أن يكونوا أعضاء كاملين ومقبولين في المجتمع المدرسي ويجب على الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة أن يأخذوا بعين الاعتبار الحق في التعليم في بيئة التعليم العام جنباً إلى جنب مع أقرانهم الذين يتطورون بشكل نموذجي. يتطلب التعليم الشامل الفعال مستوى عالٍ من التعاون بين التعليم العام والتعليم الخاص ومقدمي الخدمات ذات الصلة وموظفي الدعم لتنفيذ وصياغة مجتمع شامل.

كل طالب في BPS هو طالب تعليم عام أولاً وقبل كل شيء. نتشارك أيضاً في اعتقادنا المشترك بأن الإنجازات والفرص المتاحة لطلابنا هي مسؤوليتنا الجماعية. نوافق أيضاً على أننا سوف نتبع جميع القوانين واللوائح الفيدرالية والتابعة للمبادئ التوجيهية للولاية فيما يتعلق بتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة.

### الانتقال إلى منطقة شاملة

بالنسبة لجميع المدارس، توافق BPS على الحفاظ على نسب الشمول الحالي لموظفي الفصل وحجم الفصل على أقل تقدير (والتي قد تكون مُشمّلة في 2018-2021 CBA، أو تسوية التضمين لعام 2018، أو أي اتفاقية أخرى أو ممارسة سابقة راسخة في المدارس) حتى يحين الوقت حيث يتم تنفيذ التصاميم الجديدة للفئة الشاملة.

لن يؤثر أي شيء في هذه الاتفاقية على نموذج الشمول الحالي في Henderson School ما لم وحتى يحين الوقت الذي يتفق فيه الطرفان على تصميم فصل شامل جديد وينفذهما في تلك المدرسة.

## اجتماعات IEP

○ سيتم اتخاذ جميع القرارات المتعلقة ببرنامج IEPs من خلال عملية الفريق بما يتفق مع قانون الولاية والقانون الفيدرالي. سيتم دعوة جميع أعضاء وحدة التفاوض الخاصة بالمعلمين الذين يدعمون طالبًا من ذوي الإعاقة لحضور اجتماعات الفريق. إلى الحد المتاح، ستوفر المنطقة تغطية الفصول الدراسية للمعلمين الذين يحضرون اجتماعات فريق IEP.

### ○ فرق التخطيط للشمول

يُطلب من جميع المدارس أن يكون لديها فريق التخطيط الشامل الذي سيعمل جنبًا إلى جنب مع فريق القيادة التعليمية. يُخصّص العام الأول للتخطيط والتنفيذ الأولي. يُخصّص العامين الثاني والثالث لدعم التنفيذ. في ختام العام الدراسي 2024-2025 أو نهاية عام التخطيط و عامين من التنفيذ، قد تتحول مسؤولية فريق تخطيط الدمج لتشمل الدعم المستمر لبناء مجتمع شامل قوي.

○ يتلقّى أعضاء BTU المنتخبون في فريق التخطيط الشامل ما يصل إلى يومين كاملين من التغطية البديلة للفريق لإجراء المداورات، وملاحظات الفصل، واللقاء، والتخطيط، ومعالجة المخاوف.

○ يجوز لأعضاء BTU المنتخبين في فريق التخطيط الشامل استخدام ما يصل إلى خمس (5) ساعات لمعالجة المخاوف التي يتم إحضارها إلى الفريق. يُحدد قائد المدرسة ساعات التطوير المهني التعاقدية، التي لا تتجاوز خمس (5) ساعات في مجموعها، يمكن استبدالها بعمل فريق التخطيط الشامل.

○ يتم اختيار أعضاء BTU من فرق تخطيط الشمول في موقع المدرسة من قبل أعضاء BTU المؤهلين في المدرسة. يجب تعويض أعضاء BTU الذين يخدمون في فريق تخطيط الشمول بالسعر التعاقدية للساعة للاجتماعات الإضافية خارج يوم عملهم العادي وسنة العمل لمدة تصل إلى 15 لكل عام دراسي. عندما يكون لدى المدرسة منصب بدوام كامل أو جزئي مخصص لقيادة الممارسات الشاملة (مدرب، منسق، وما إلى ذلك)، يجب على هذا الشخص تسهيل عمل الفريق. يجب أن يكون ما لا يقل عن 50% من أعضاء اللجنة من أعضاء BTU.

○ سيكلف فريق تخطيط الشمول بتقديم توصيات إلى مجلس إدارة المدرسة أو مجلس الإدارة بشأن ما يلي:

▪ التخطيط والتنفيذ، بما في ذلك:

- التطوير المهني
- بناء الثقافة والعقلية
- الجدولة
- التوظيف



- التواصل مع الهياكل والعلاقات والبروتوكولات مع أنظمة SST/MTSS القائمة على المدرسة
- مراجعة تركيبة الفصل ونماذج التوظيف في المدرسة
- قد يختار فريق التخطيط الشامل ممثلاً للمشاركة في أجزاء من الاجتماع لا تتضمن قرارات بشأن الموظفين الفرديين.
- تقديم التوصيات للاجتماع السنوي بين فريق المدرسة وفريق مكتب المنطقة لمراجعة التوظيف للعام الدراسي القادم.
- سيوفر فريق ILT و/أو فريق التخطيط الشامل الصيانة/التقييم المستمر للممارسات الشاملة:
  - تقييم النجاحات والتحديات
  - التماس آراء أصحاب المصلحة وخبراتهم والنظر فيها
  - تقديم المشورة لقيادة المدرسة بشأن الثغرات والاحتياجات في التوظيف والموارد الأخرى

#### ● دعم فرق التخطيط:

- يجب على المنطقة إنشاء والحفاظ على كتيب للعمليات والبروتوكولات والقوالب، بما في ذلك إرشادات حول تكوين الفصل والموظفين المناسبين، بالإضافة إلى فرص التدريب لدعم فرق تخطيط الشمول في المدرسة.

#### الدعم الأكاديمي:

#### ● الالتزام

- تلتزم المنطقة بضمان حصول جميع الطلاب على الدعم الأكاديمي المطلوب في إطار MTSS.
- يجب أن تحتفظ المنطقة بقائمة MTSS للدعم المحدثة على الأقل سنويًا وتنتشرها.

#### ● تقديم الدعم للمعلم الرئيسي

- المعلم الرئيسي - يُعرّف مصطلح المعلم الرئيسي لأغراض القانون أدناه بأنه معلم الفصل الذي يُخصّص للتدريس للطلاب لجزء بعينه من اليوم. وفي المدارس الابتدائية، غالبًا ما يكون معلمًا للتعليم العام. في المدرسة الثانوية، يشير هذا غالبًا إلى معلم المادة لكل فترة طلابية. يشير هذا أيضًا إلى معلمي المرحلة الابتدائية في الفصول ثنائية اللغة و SEI. لا يشير المصطلح في القسم إلى المعلمين الرئيسيين الذين يعملون مع الطلاب في فصول منفصلة إلى حد كبير أو المعلمين الرئيسيين في المدارس اليومية.

يكون المعلم الرئيسي، بالتعاون مع المعلمين ومقدمي الخدمات الآخرين، هو المسؤول عن جميع نتائج الطلاب في فصولهم. للطلاب الذين لديهم برامج IEPs، سيوفر المعلم الرئيسي التعليمات المناسبة لأطر المناهج الدراسية الأساسية لجميع الطلاب.

المعلم الرئيسي هو المسؤول عن مناهج التعليم العام وتوفير التسهيلات. سيتعاون المعلم الرئيسي مع معلمي تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة أو مقدمي الخدمات ذوي الصلة لضمان

تلبية المتطلبات في برامج IEPs للطلاب، مثل تعديلات المناهج الدراسية ودعم السلوك والتعليم المباشر جنبًا إلى جنب مع الخدمات ذات الصلة.

سيتم تجهيز الفصول الدراسية لتلبية متطلبات IEPs للطلاب. يُدرك الطرفان أن الترخيص المزدوج/الثلاثي لن يُعتبر نموذجًا وحيديًا لتقديم الخدمة، وأن النماذج التي تشتمل على اثنين على الأقل من المعلمين يجب اعتبارها أولاً لتلبية المتطلبات في برامج IEPs للطلاب في البيئة الأقل تقييدًا. تُدرك الأطراف أن المعلم الحاصل على ترخيص ثانٍ في التعليم الخاص أو ESL لا يعفي المنطقة من التزامها بتقديم الدعم من المعلمين الآخرين المطلوبين في برامج IEPs للطلاب و/أو لصالح التعليم المتخصص وخدمات ESL. سيلتزم المعلمون بقوانين الولاية والقوانين الفيدرالية المتعلقة بمعلومات الطلاب السرية في إثارة مخاوف نقابتهم. في حال ادعاء الاتحاد أن الخدمات الضرورية لا يتم توفيرها كما هو مطلوب من قبل IEPs للطلاب، فقد يرفع الاتحاد مخاوفه إلى فريق التخطيط الشامل. في حال ادعاء الاتحاد أن المخاوف لم يتم حلها بشكل مرض من قبل فريق تخطيط الشمول، فقد يرفع الاتحاد المخاوف إلى مجموعة العمل على الشمول التي سيكون التصرف فيها نهائيًا، كتابيًا وملزمًا؛ شريطة أن يتوافق مع المتطلبات في القوانين الولاية والفيدرالية واللوائح المتعلقة بتعليم ذوي الاحتياجات الخاص ومتعلمي اللغة الإنجليزية. ستجتمع مجموعة عمل الشمول التابعة للجنة المدارس 10 مرات على الأقل على مدار العام الدراسي لمراجعة هذه المخاوف والحصول على رد في الاجتماع التالي. لا يجوز لفريق تخطيط الشمول ومجموعة عمل التضمين الوصول إلى معلومات الطالب السرية.

يُعد وقت التخطيط المشترك للاستشارة والتعليم المشترك أمرًا ضروريًا. PD المستمر مهم أيضًا.

قد تنشئ BPS مناصب مدرسية أو منشورة مركزيًا مثل المدرب أو المتخصص أو الميسر أو المدير أو المنسق الذي يركز على دعم وتنفيذ الشمول وبناء إطار MTSS في مدرسة واحدة أو أكثر. حيثما انطبق ذلك، قد يكون هؤلاء أعضاء في وحدة مفاوضة المعلمين في BTU بأجر وظروف عمل مكافئة لمدرّب تعليمي. قد يسهل هذا الشخص فريق تخطيط الشمول بالمدرسة.

- عندما يكون هذا دورًا مختلطًا، يجب إنفاق المسؤوليات غير القيادية في الخدمة المباشرة للطلاب ما لم يكن منصب BTU.
- على الرغم من الأحكام الأخرى في هذا العقد التي تتعارض مع ذلك، فإن الشخص الذي يشغل هذا المنصب، لن يعمل كمقيّم لأعضاء BTU.

● تلتزم BPS بتوفير المعلمين لتقديم التدخلات الأكاديمية (على سبيل المثال، معلمو الموارد ومعلمي ESL ومتدخلون من المستوى 2 وما إلى ذلك) بما يتوافق مع احتياجات طلابهم في مدرستهم

- سيكون هؤلاء المعلمون مسؤولين عن تقديم الخدمات الأكاديمية ضمن إطار MTSS وسيقدمون الخدمات مباشرة للطلاب بما يتفق مع توصيات فريق SST و IEP. ( انظر ملاحظة التخصيص أدناه )

■ ستُنشئ المنطقة التعليمية رقم هاتف خاص بتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة والاحتفاظ به والذي سيوفر فرصة للإبلاغ المجهول عن مخاوف و/أو انتهاكات تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة.

- بالنسبة للفصل الدراسي ذي معلم 1.0 حيث يستخدم المعلم ثلاثة تراخيص، اثنان منها لتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة و ESL، سيتم توفير خدمات اللغة الإنجليزية كلغة ثانية (ESL) للطلاب EL من قبل معلم ESL الذي لا يكون معلمًا رئيسيًا، أو يتم توفير خدمات تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة بواسطة معلم تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة الذي لا يكون معلمًا رئيسيًا، ما لم يوافق المعلم ويتم منحه راتبًا قدره 45 دقيقة يوميًا بسعر الساعة التعاقدية.
- عندما ينتقل الطالب الذي يخضع لبرنامج IEP داخل مدارس بوسطن العامة من المدرسة الابتدائية إلى المدرسة الإعدادية أو من المدرسة الإعدادية إلى المدرسة الثانوية، ستوفر المدرسة المستقبلية شخصًا لمقابلة فريق المدرسة المرسله عند إعدادهم لبرامج IEPs.

### تدريب الموظفين

- يجب أن يشارك جميع الموظفين في التطوير المهني حتى تتمكن المنطقة بأكملها من المضي قدمًا بفهم مشترك لكيفية هيكلة خدمات التعليم الخاص. وسيشمل ذلك تدريبًا متخصصًا لمنسقي التربية الخاصة، ولكنه يشمل أيضًا جميع الموظفين وقادة المدارس ومقدمي الخدمات ذات الصلة و علماء النفس في المدارس ومعلمي الطلاب في التعليم العام وكذلك معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- نهيب بالمدارس استخدام الوقت الإضافي المبين في المادة الخامسة هـ. 1. (أ) 11. لأغراض التطوير المهني المتعلقة بالشمول. العشر ساعات الموضحة في المادة الخامسة هـ-1 (أ) 11. يجوز تمديدها إلى 12 ساعة لأغراض التدريب الشامل (على غرار تدريب DOJ (ESL) بالنسبة لسنة التخطيط والسنة الأولى من التنفيذ فقط، قد يتم تحديد هذا الوقت من قبل مدير المدرسة أو قائد المدرسة - ولكن يجب أن يكون هذا الوقت متزامنًا مع يوم العمل أو العام الدراسي، ويمكن إجراء تلك الساعات بالحضور الشخصي أو عبر الإنترنت حسبما يري قائد المدرسة. بالنسبة للعام الدراسي 2022-2023، سيتم تحديد هذا الوقت بحلول بداية العام الدراسي، ويجب أن تتم الموافقة على الجدول من قبل غالبية المعلمين المتأثرين. بالنسبة للعام الدراسي 2023-2024، سيتم تحديد الوقت بحلول نهاية العام الدراسي 2023-2022 والموافقة عليه بتصويت غالبية المعلمين المتأثرين. إذا فشل المسؤول والكلية في الاتفاق على جدول التطوير المهني، تضاف اثنتي عشرة ساعة إلى نهاية العام الدراسي. في أي حالة يكون فيها الراتب التناسبي للمعلم أقل من الأجر التعاقدية للساعة، يجب أن يتم الدفع للمعلم بأجر الساعة التعاقدية عن ساعات العمل هذه.

يجب دعوة المساعدين المهنيين للمشاركة في التطوير المهني ويمكن أن يتطوعوا للقيام بذلك ويتم تعويضهم بأتعابهم المعتادة.

### وقت التخطيط

- نحن نعلم أن تخطيط أعمال المعلم وإعداده أمر بالغ الأهمية. كلما كان ذلك ممكنًا، سنعمل على ضمان أن يحظى المعلمين المسجلين والمعلمين على النحو المحدد في المادة 1 هـ بالوقت لاجتماع ومناقشة خطة الدروس بشكل تعاوني، بما في ذلك التسهيلات والتعديلات لضمان حصول الطلاب على حق الوصول الكامل إلى المناهج الدراسية.
- في المدارس المتوسطة والثانوية، سيقوم المعلمون الذين يتطوعون ليكونوا معلمين اتصال بجمع المعلومات والمدخلات من معلمي التعليم العادي الآخرين لتقديمها إلى هذا الاجتماع. يُمكنهم استخدام فترتين من فتراتهم الإدارية لأداء هذه المهمة.
- إذا كان ذلك ممكنًا في الجدول المدرسي، فسيُمنح المعلمون الذين يستوفون متطلبات برامج IEPs للطلاب، باستخدام كل من التعليم العام أو رخصة ESL ورخصة تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، فترة إضافية مدتها 48 دقيقة في الأسبوع للأعمال الورقية الخاصة بتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، بالإضافة إلى ما هو موجود مسبقًا وقت التعاقد على P&D و CPT. في حالة عدم توفر الفترة، يمكن تعويض المعلم لمدة تصل إلى 48 دقيقة في الأسبوع.

#### مذكرة تخصيص فيما يتعلق بتخصيص التدخل الأكاديمي

- يتم تعيين اختصاصيي التدخل الأكاديميين الجدد (على سبيل المثال، معلم الموارد، معلم ESL، المدرب، المتخصص، الميسر، المدير أو المنسق، وما إلى ذلك؛ ممن يركزون على دعم وتنفيذ الشمول وبناء إطار MTSS) في البداية للمدارس في صيغة- طريقة تعتمد على عدد الطلاب في IEPs وعدد متعلمي اللغة الإنجليزية ومؤشر الفرص. بالإضافة إلى ذلك، سيتم النظر في درجات القراءة وكثافة خدمات IEP. يُدرك الطرفان أن الترخيص المزدوج/الثلاثي لن يُعتبر نموذجًا وحيثًا لتقديم الخدمة، وأن النماذج التي تشتمل على اثنين على الأقل من المعلمين يجب اعتبارها أولاً لتلبية المتطلبات في برامج IEPs للطلاب في البيئة الأقل تقييدًا وكذلك خدمات ESL.

#### العلاقات التعليمية الشاملة

- للسنوات الدراسية 2022-2023 إلى 2026-2027، ستمول الأطراف ارتباط التعليم الشامل. سيلعب الاتصال دورًا حاسمًا في تنفيذ رؤيتنا المشتركة لمنطقة شاملة. سيتم الاتفاق على الوصف الوظيفي المحدد بشكل متبادل من قبل الطرفين، لكن المسؤوليات ستشمل:
- تعزيز التعاون بين العمل والإدارة لدعم الرؤية،
- مساعدة أعضاء BTU في حل التحديات أو الأسئلة أو المخاوف المتعلقة بالتعليم الشامل وتوفير تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة وخدمات ESL.
- الخدمة في لجان BPS أو مجموعات العمل ذات الصلة بالرؤية حسب الاقتضاء.
- توثيق تقارير التقدم الشهرية إلى المشرفين التي تسلط الضوء على مجالات القوة وتحتاج إلى تحسين فيما يتعلق بالتنفيذ،
- نقل مخاوف المعلم وردود الفعل إلى مجموعة العمل
- حضور اجتماعات لجنة المدرسة حسب الحاجة لتكون متاحًا للإجابة على الأسئلة

سيكون منسق الاتصال التعليمي الشامل في وضع يمثله BTU وسيُمنح مساحة عمل كافية في المكتب المركزي BPS لدعم التعاون مع Office of Special Education. يتم اختيار الاتصال من قبل BTU والمعين من Office of the Academics، شريطة أن توافق المشرفة على الاختيار. يجب

على الاتصال لتقديم تقرير إلى رئيس BTU والمشرف أو من ينوب عنهم. يتحمل الطرفان مسؤولية دفع 50% من راتب هذا المنسق والذي يجب أن يكون راتب المجموعة 1 زائد 10%. يقوم المشرف بتعيين فرد لتقييم الاتصال.

### مجموعة عمل الشمول

ستشكل لجنة المدرسة مجموعة عمل الدمج لمراقبة التقدم وتنفيذ التعليم الشامل في المنطقة. سيحصل BTU على ما لا يقل عن 50% من المقاعد في مجموعة العمل لضمان تمثيل الأدوار العديدة لمعلمي BTU (مثل معلم ذوي الاحتياجات الخاصة، والمساعدين المهنيين، ومستويات الصفوف المختلفة، ومقدمي الخدمات ذات الصلة، وموظفي COSE). سيقوم رئيس BTU بتعيين مقاعد BTU وسيتم اتخاذ القرارات بأغلبية أصوات مجموعة عمل التضمين. إذا كان هناك تصويت بالتعادل، فسيكون رئيس لجنة المدرسة هو قاعد الترشيح. سيتم الإعلان عن الأصوات قبل الاجتماع ويجب أن يكون جميع الأعضاء حاضرين للتصويت. ومع ذلك، يحتفظ رئيس لجنة المدرسة بالحق في السماح بتعيين مناوبين.

### حجم الفصل :

تعديل المادة الخامسة أ. 1 (أ) (ص 25) بالاستعاضة عنها بما يلي:

(أ) يُقر كل من اللجنة والاتحاد باستصواب تحقيق ظروف تعليمية مثلى من خلال ضمان حجم الفصل العملي. وتحقيقاً لهذه الغاية، تدرك اللجنة أنه من المستحسن محاولة الوصول إلى الحد الأقصى لحجم الفصل الدراسي التالي:

- 12 طالباً في فصول الفنون الصناعية تتكون من طلاب الفصول الخاصة

لتحقيق الأهداف المذكورة من حجم الفصل، تتفق اللجنة والاتحاد على أن الحد الأقصى لحجم الفصل الدراسي سيكون ساري المفعول:

- 20 طالباً في الفصول الصناعية

- 35 طالباً في التربية الرياضية في المرحلتين الإعدادية والثانوية

- 20 طالباً في فصول الانغماس المحمي في اللغة الإنجليزية (SEI)، والفصول ثنائية اللغة، وفصول ESL.

- أقل من 25 طالباً أو العدد الموضح في الرسم البياني أدناه في فصول الانغماس المحمي في اللغة الإنجليزية (SEI)، والفصول ثنائية اللغة، وفصول ESL في الصفوف K2-12 مع مساعدين محترفين.

في الغرف التي بها محطات طلابية محددة (متاجر، غرف طباعة، مختبرات) يجب ألا يتجاوز عدد الطلاب المعينين في هذه الغرف عدد المحطات الطلابية المتاحة.

يجب تعيين عدد مناسب من المعلمين النظاميين لتوفير الحد الأقصى من حجم الفصل المذكور أعلاه.

يجب أن يتوافق حجم الفصل بالنسبة للموارد والبرامج المنفصلة إلى حد كبير مع اللوائح التي نشرتها Department of Elementary and Secondary Education في الولاية.

يجب أن يكون الحد الأقصى لحجم الفصل خلال هذه الاتفاقية على النحو التالي:

العمود 3	العمود 2	العمود 1	
ستسعى BPS إلى الحصول على أهداف حجم الفصل الدراسي التالية في المدارس التي تضم إجمالي عدد الطلاب اعتبارًا من 1 أكتوبر مع 25% أو أكثر من الطلاب في IEPs. لن يتجاوز الحد الأقصى العمود 2.	حجم الفصل للمدارس التي تضم إجمالي عدد الطلاب اعتبارًا من 1 أكتوبر مع أكثر من 6.5% من الطلاب في IEPs	حجم الفصل للمدارس التي تضم إجمالي عدد الطلاب اعتبارًا من 1 أكتوبر مع 6.5% أو أقل من الطلاب في IEPs	الصف
لا يتجاوز الحد الأقصى في لوائح الولاية.	لا يتجاوز الحد الأقصى في لوائح الولاية.	لا يتجاوز الحد الأقصى في لوائح الولاية.	K0
لا يتجاوز الحد الأقصى في لوائح الولاية.	20	22	K1
20	22	22	K2، الصفان الأول والثاني
20	23	25	الصفوف 3-5
22	25	28	الصفوف 6-8
25	28	31	الصفوف من 9-12
25	25	25	عدد حالات معلم الموارد *

● خلال العام الدراسي 2022-2023، سُنْجِري المنطقة مراجعة لتحديد جدوى خفض أحجام الفصول الدراسية في المدارس في العمود الأول. سنتم مشاركة النتائج مع BTU بحلول نهاية العام الدراسي 2022-2023.

● اعتبارًا من 22/9/1 وحتى نهاية فترة هذا العقد، لا يمكن لمعلمي المدارس الثانوية الذين يستخدمون كلا الرخصتين أن يكونوا مسؤولين عن الاختبار والتقارير ذات الصلة SSC

لأكثر من 13 طالبًا في IEPs. ستدرس مجموعة عمل الشمول هذه المسألة في السنة الأولى من عملها وتقدم توصيات إلى المشرفة.

● لن يحتوي أي فصل دراسي على أكثر من 40% من الطلاب من الحد الأقصى لحجم الفصل بالنسبة لمستوى الصف وفقًا للمخطط أعلاه المكون من طلاب في IEPs ولن يتجاوز عدد الطلاب في IEPs نسبة 50% من إجمالي عدد الطلاب المسجلين في الفصل.

● اعتبارًا من 22/9/1 وحتى نهاية هذا العقد للفصول الدراسية التي تضم أكثر من 30% من الطلاب في IEPs من الحد الأقصى لحجم الفصل لمستوى الصف وفقًا للمخطط أعلاه، سيتم إعطاء الأولوية للفصل الدراسي من خلال تخطيط شمول الفريق. يمكن أن يشمل ذلك دعم الاختبار، والاستشارات السلوكية، ودعم الفقرة، ودعم المعلم الإضافي و/أو أشكال الدعم الأخرى على النحو المتفق عليه من قبل المعلم والفريق. سيكون هناك معلم رئيسي ومعلم واحد على الأقل مما يلي:

- أ. 5. مساعدين مهنيين و/أو
- أ. 5. معلم ذوي الاحتياجات الخاصة الذي يُجري الاختبارات ويقدم التقارير والتعديلات ذات الصلة حسب الحاجة و/أو
- معلمًا إضافيًا يقدم دعمًا مباشرًا للخدمات للطلاب في الفصل و/أو
- الحل التربوي المناسب على النحو المتفق عليه من قبل المعلم والفريق

بالإضافة إلى ذلك، تلتزم المنطقة التعليمية بمزيد من الاستكشاف وربما تنفيذ الأنواع الأخرى من الدعم التي قد تكون مطلوبة للفصول الدراسية التي تضم أكثر من 30% من الطلاب في IEPs من الحد الأقصى لحجم الفصل لمستوى الصف وفقًا للرسم البياني أعلاه.

● \* بالنسبة للسنوات الدراسية 2022-2023 و 2023-2024 فقط، يجب ألا يتجاوز عبء الحالات المُعيّنة لمعلم الموارد متوسط عدد الطلاب في المدرسة البالغ عددهم 25 طالبًا في وقت واحد لكل معلم موارد يعمل بدوام كامل. ستقوم مجموعة عمل الشمول (IWG) بفحص وتقديم توصيات مستقبلية بشأن عبء العمل وحجم القضايا لمعلمي الموارد. تُقدّم التوصيات إلى المشرفة بحلول أو قبل تاريخ 1 ديسمبر 2023 وستحدد المشرفة بعد ذلك عبء العمل المناسب وعبء العمل لمعلمي الموارد للسنوات الدراسية التالية.

لن يتم نقل الطلاب الذين كانوا في مدرسة في العام السابق من تلك المدرسة لتلبية أحجام الفصول في الجدول أعلاه:

● يُمكن تغيير الحد الأقصى لحجم الفصل إلى أحجام الفصل السابقة بحيث يمكن لبعض الطلاب البقاء في مدرستهم. يُمكن أن تتواجد مجموعتان من الطلاب في هذه الفئة:

1. الطلاب الذين تم تحديدهم حديثًا من ذوي الإعاقة
2. الطلاب الذين أجروا تغييرًا في الخدمات ويحتاجون إلى مهمة صفية جديدة.

لا يمكن وضع طلاب جدد من خارج المدارس الحالية في الفصول الدراسية فوق الحد الأقصى الجديد "الشغل" تلك المقاعد فوق الحد الأقصى الجديد لحجم الفصل.

في حالة تجاوز الحد الأقصى الجديد لحجم الفصل في الجدول أعلاه في العمود الثاني للطلاب الموجودين بالفعل في المدرسة، سيناقتش مدير المبنى ومعلم الفصل بحسن نية الحث على التعليم المناسبة. قد يشمل ذلك تعيين مساعد متخصص لمساعدة المعلم، ومعلم إضافي في غرفة الموارد، ومعلم إضافي لـ ESL، وتقليل الواجبات غير التعليمية للمعلم، وما إلى ذلك، مما يضمن للمعلم متوسط حجم الفصل الإجمالي الذي لا يزيد عن 85٪ من الحد الأقصى، وما يعادله من مقاييس. في حال عدم الاتفاق على حل تعليمي مناسب وتقديمه في غضون 30 يومًا دراسيًا، فسيتم تقديم راتب إلى المعلم عن كل طالب إضافي على النحو التالي:

- المعلمون الذين يقومون بتدريس نفس الطلاب ليوم كامل 2500 دولار (مفهرسة بالأعباء والفروق) بدءًا من 2023/9/1/طالب إضافي/العام الدراسي. في حال درّس معلمان نفس المجموعة من الطلاب لنصف اليوم بالتناوب، فإنهم يقسّمون الراتب فيما بينهما. إذا قام معلمان بتدريس نفس المجموعة من الطلاب لجزء من اليوم، فسيتم تقسيم الراتب وفقًا لذلك.
- يتلقى المعلمون الذين يدرّسون دورات فردية - 500 دولار (مذكور بتفصيل المعدلات والفروق) بدءًا من 23/9/1 عن كل طالب إضافي في كل عام دراسي. في حال تدريس المعلم لدورة فردية ذات فترة مزدوجة، فسوف يتلقى المعلم مبلغ 1000 دولار لكل طالب إضافي في كل عام دراسي.

#### 14. التراخيص المتعددة:

في الصفحة 73، قم بتغيير:

#### 9. الزيادة

إذا كان المنصب يتطلب رخصتين، ولا يمتلك شاغل الوظيفة التراخيص المطلوبة، يجوز تجاوز هذا المعلم لعدم حيازة الرخصتين بشرط إخطاره قبل سنتين (2). يجب منحهم عامين كاملين بعد ملاحظتهم كتابيًا، بما يتوافق مع الجداول الزمنية للموظفين، للحصول على التراخيص المطلوب شريطة أن يثبتوه كل عام كتابيًا في عملية يحددها Office of Human Capital بحلول 15 يناير بحيث يكونون قد أحرزوا "تقدمًا مستمرًا"، على النحو المبين في إرشادات DESE اعتبارًا من يوليو 2022 والدرجة أدناه، فيما يخص تلبية متطلبات الترخيص في المجال الذي يتطلب الترخيص الإضافي. سيتم التفاوض عن المعلمين الذين أبدوا تقدمًا والذين لم يحصلوا بعد ذلك على الترخيص بحلول يوم 31 يوليو بعد الإشعار الكتابي التالي. في الثاني من يناير التالي للإخطار، قد يتقدمون بطلب إلى المشرف لمدة سنة إضافية إذا تمكنوا من إثبات أنهم ما زالوا يحرزون تقدمًا مستمرًا.

(استبدل الرسم البياني بهذا:)

يتفق الطرفان على تعريف "التقدم المستمر" على النحو التالي:

فيما يلي الطرق التي يمكن للفرد، أو المنطقة نيابة عن الفرد، إظهار التقدم المستمر.

يجب على المعلم إكمال جانب واحد على الأقل من متطلبات الترخيص لهذا الدور. يُمكن أن يشمل ذلك أيًا مما يلي:



1. اجتياز اختبار ماساتشوستس لترخيص المعلمين (MTEL)
2. اجتياز الاختبار الفرعي لـ MTEL أو واحد أو أكثر من مهام تقييم الأداء
3. لقيادة (PAL)
4. الحصول على موافقة SEI
4. \* تحقيق "التغطية ..." للكفاءة من خلال 10 نقاط للتطوير المهني أو 10 ساعات من الخبرة الموجّهة (انظر دليل ونموذج مراجعة الكفاءة)
- \* هذه الأنشطة قابلة للتطبيق فقط لتوثيق التقدم المحرز في بعض طلبات الترخيص حيث يكون إكمال الندوة خيارًا و/أو مراجعة الكفاءة مطلوبة بشكل خاص. تشمل التراخيص التي قد تتطلب مراجعة الكفاءة ما يلي: العلوم العامة 1-6، التاريخ 1-6، محو الأمية الرقمية وعلوم الكمبيوتر، المكتبة، الإعاقات المتوسطة، الإعاقات الشديدة، معلّم الصم وضعاف السمع، معلّم ضعاف البصر.
5. \* التسجيل والتقدم في أو إكمال دورة إعداد MTEL أو جهد مكافئ لتعميق المعرفة و/أو المهارات المتوافقة مع أهداف اختبار MTEL (على سبيل المثال، دورة جامعية في مجال الموضوع، الدورات التي تديرها المنطقة، وما إلى ذلك)
- \* سيتم احتساب تحضير MTEL مرة واحدة فقط كتقدم مستمر إذا لم تكن هناك محاولة لاجتياز اختبار MTEL المتعلق بالتحضير.
6. التسجيل والتقدم في أو إكمال برنامج الإعداد المعتمد
7. تعيين خبير/مدرّب في الموضوع مع تقديم الدعم الإضافي للمنطقة (على سبيل المثال، وقت الخروج أو الحوافز المالية) لتوفير 25 ساعة على الأقل من التدريب الخاص بالمحتوى في الفصل الدراسي للفرد. يُضاف هذا الدعم إلى أي دعم توجيهي وإرشادي قياسي يتم تقديمه لمعلمي السنة الأولى. قد يتضمن توثيق ذلك خطابًا من المنطقة يحدد الدعم في مكانه بالإضافة إلى سجل زمني موقع من قبل الفرد على التنازل والخبير/المدرّب المعين في الموضوع.
8. محاولات MTEL أو PAL الإضافية، حتى لو لم تنجح طالما كان هناك دعمًا لتحسين الأداء للمضي قدمًا

- لن يُطلب الترخيص الإضافي من أي معلم ذي 25 عامًا أو أكثر من الخدمة اعتبارًا من 1 سبتمبر 2022، بموجب ترخيص من ولاية ماساتشوستس أو من تلقى رخصة التدريس الخاصة به قبل عام 1998.
- ستدفع BPS للمعلمين ما يصل إلى 3000 دولار أثناء عملهم مع BPS مقابل تكلفة الحصول على ترخيص آخر مطلوب من BPS لمنصب المعلم، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر أولئك الذين يعملون بموجب تنازل أو ترخيص طارئ. يتم تعويض المعلمين عن النفقات التالية: دورات MTEL الإعدادية يقدّمها مدرّب مُدرّج في القائمة التي وضعها Office of Human Capital، واختبارات MTEL، ودورات الدراسات العليا، ورسوم الترخيص، وبرامج مسارات BPS، شريطة أن يقدم المعلم الإيصالات إلى Office of Human Capital خلال السنة المالية التي تكبّد فيها النفقات.

15. معلمو البالغون. تشمل المادة الجديدة الخامسة ب. 14 معلمي مركز تعليم الكبار، على أن تتم إعادة التقييم لاحقاً، على النحو التالي:  
يُدرج المعلمين في مركز تعليم الكبار في وحدة المفاوضات للمعلمين وتُدفع أجورهم وفقاً لمعدلات جدول رواتب المعلمين، والفروق، ومزايا الصحة والرفاهية، وما إلى ذلك، على النحو المنصوص عليه في المادة الثامنة من عقد المعلمين.
16. تقييم أداء المعلم: قاعدة 30 في 30 يُستعاض عن الفقرة الخامسة من المادة الخامسة و. 11 بما يلي: "يجب أن تتضمن التعليقات إخطاراً كتابياً بعد أي ملاحظة تجعل المراقب يعتقد أن أداء اختصاصي التوعية قد يكون أقل من الكفاءة في أي معيار أو بشكل عام. في مثل هذه الحالات، تُتبع الملاحظة بأخرى على الأقل مدتها 30 دقيقة على الأقل في غضون 30 يوماً دراسياً".
17. مشكلة COSE/EPS. يُضاف في بداية المادة الخامسة ب. 8: "يجب أن يكون عبء العمل في COSE و EPS موضوع مفاوضات مستمرة".
18. توفير الحد الأدنى من الموظفين لبعض المجموعات ستستمر مدارس بوسطن العامة في الحفاظ على استمرار النسب على مستوى المنطقة اعتباراً من 6 سبتمبر 2022، حتى العام الدراسي 2023-24 والذي يجب أن يشمل المجموعات التالية على الأقل: علماء النفس في المدارس، ومستشاري التوجيه، والأخصائيين الاجتماعيين، وأمناء المكتبات.
19. منسقو Hub Community Schools راجع المادة الخامسة ب. 9 على النحو التالي:  
يتم الدفع لمنسقي مدارس Hub Community Schools وفقاً للخطوات الثلاث التالية [أدخل معدل الأجور الحالي المعدل للزيادات]:

الراتب

الخطوة 1:	الخطوة 2	الخطوة 3
77,010	80,339	83,817

سيعمل المنسقون 8 ساعات كل يوم دراسي وستكون سنة عملهم 223 يوماً. يجب أن يشمل عام العمل 180 يوماً يقضيها الطلاب في المدرسة ("العام الدراسي") و 43 يوماً خارج العام الدراسي. يجب جدولة الأيام الـ 43 الإضافية بشكل تعاوني بين المنسق والمشرف عليه.

ستواصل BTU و BPS المفاوضات حول اللغة التعاقدية وظروف العمل والتوصيف الوظيفي لمنسقي مدارس المجتمع المحوري.

تخضع معدلات الأجور المذكورة أعلاه لزيادة الأجور على النحو المبين في القسم 20 أدناه.

20. زيادة الأجور.  
السنة الأولى 2.5% السنة الثانية: 2.5% السنة الثالثة: 2.5%  
بالإضافة إلى 2% فرق أجر للتضمنين، من 2% هذه، السنة الأولى: 5.5%، السنة الثانية: 1%، السنة الثالثة: 5%  
جميع مدارس بوسطن العامة مشمولة. نظرًا لاتجاه المنطقة التعليمية نحو إنشاء بيئة أقل تقييدًا لجميع الطلاب، فقد يتطلب ذلك إعادة تشكيل مسؤوليات المعلم والتزاماته، يجب أن توفر جميع عقود BTU فرقًا في الأجور بنسبة 2%.  
معدلات الأجور الفعالة: السنة الأولى 3%، السنة الثانية: 3.5%، السنة الثالثة: 3% يتم فهرسة هذه المعدلات لجميع الرواتب، الأسعار، الممرات، الفروق، وما إلى ذلك.
21. استجابة أمر العمل في الوقت المناسب.  
يُضاف القسم الجديد (3) إلى المادة السابعة (د): "يجب أن يكون لممثل مبنى BTU واحد في كل مدرسة حق الوصول لعرض لوحة المعلومات، أساسيات الأصول، والتي ستسمح للممثل بعرض وتتبع حالة أوامر العمل."
22. حركة مساواة رواتب المدرب الرياضي.  
انظر المادة الخامسة ب.6 (و) على النحو التالي: "تحدد Coaches Committee أسلوب قائم على القواعد لإضافة مدرّبين رياضيين و/أو برمجة رياضية وتقديم توصيات إلى المدير الأول لألعاب القوى فيما يتعلق بهذه الإضافات."  
تُنقح الجملة في نهاية المادة الثامنة ز.2 على النحو التالي: "بالنسبة للعام الدراسي -SY2022- 23 و 24-2023، ستخصص BPS ما يصل إلى 100000 دولار سنويًا لتعديل رواتب المدرّبين، بطريقة تحددها Coaches Committee."
23. سداد رسوم ABAs الدراسية.  
تُضاف أصف المادة الجديدة "3.ك." في عقد اختصاصي ABA مع إعادة ترقيم الأقسام التالية:  
ك- سداد الرسوم الدراسية  
اعتبارًا من 22/9/1، يتأهل متخصصو ABA الذين أكملوا عامًا واحدًا على الأقل من الخدمة لاسترداد الرسوم الدراسية التي تصل إلى 500 دولار سنويًا لدورات الكلية أو الدراسات العليا المعتمدة. عند اكتمال ثلاث سنوات من التوظيف الناجح، يصبح متخصصو ABA مؤهلين لاسترداد الرسوم الدراسية التي تصل إلى 1,000 دولار لدورات الكلية المعتمدة حتى يصبحوا مؤهلين للحصول على جائزة حياتهم المهنية.
24. عملية التظلم التعاقدية في المدارس المستقلة.  
إضافة القسم الجديد 10-هـ: "يجب أن يكون تغيير عملية التظلم في المدارس المستقلة إلى تلك الموجودة في قسم تسوية المنازعات في عقد BTU موضوع مفاوضات مستمرة."

25. المستوى الخامس و **HM Charter Schools** المادة الجديدة الثالثة "و" وإعادة ترقيم الأقسام اللاحقة:  
و- **Horace Mann Charter Schools** ومدارس المستوى الخامس  
اعتبارًا من 1 سبتمبر 2021، يجب على جميع المعلمين في **Horace Mann Charter Schools** الذين يعملون طوال فترة اليوم الدراسي في مدارس الجدول أ أن يكون لديهم جدول أجر بمعدل أجرهم الأساسي.  
توافق **BPS** و **BTU** على الاقتراب بشكل مشترك من **MA Department of Elementary and Secondary Education** حول زيادة معدل الأجور في مدارس المستوى الخامس.
26. إجازة مرضية للمعلمين البدلاء في المجمع/المبنى التعليمي  
انظر المادة الثالثة بء من العقد البديل ليصبح نصها كما يلي:  
"اعتبارًا من تاريخ 22/9/1، يجب أن يحصل المعلمون البدلاء العاملون لفترة طويلة الأجل يومًا واحدًا (1) كإجازة مرضية مقابل كل عشرين (20) يوم عمل. يبدأ المعلمون البدلاء في المجمع/المبنى التعليمي عملهم في كل عام دراسي مدفوعًا على حسابهم الراتب نظير 9 أيام مرضية وذلك في 1 سبتمبر من كل عام. تتراكم فترة الإجازة المرضية من عام إلى آخر، شريطة أن يظل المعلم البديل عضوًا في وحدة التفاوض. لا يمكن استخدام العطلات المرضية المترجمة أثناء العمل كبديل يومي.
27. ساعات **ABA PD**:  
يُضاف ما يلي في نهاية الفقرة الثانية من المادة الثالثة (د): تُستخدم ما لا يقل عن 12 ساعة من ساعات التطوير المهني لـ **PD** في تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة والدمج خلال **SY 22-23** و **SY 23-24**.
28. توافق المنطقة على تسوية **AAA-0 I-19-0004-2I25** بناءً على عدم وجود انتهاك أو تحيز أو ممارسة.
29. إجازة رعاية الطفل مدفوعة الأجر  
بموجب البند القديم الذي ينص على إجازة رعاية الطفل المدفوعة الأجر والمذكورة في العقد وفي حالة عدم تمتع الموظف بها، ولكنه أصبح لديه حاليًا ما يؤهله لاستحقاقها في الفترة من 1 يوليو 2021 إلى 31 أغسطس 2022، فإن ذلك الموظف يكون مستحقًا حاليًا للحصول على إجازة رعاية الطفل بموجب السياسة الجديدة. بالنسبة لجميع الأعضاء الآخرين، تسري هذه السياسة اعتبارًا من 22/9/1:
- تُحدف إجازة الأمومة ورعاية الطفل وإجازة الأبوة (المادة الثامنة، س 5، الأقسام الفرعية "ح" و "ط" من عقد المعلم) ويُستعاض عنها بما يلي:
- يحق لأي عضو مؤهل، يعمل لمدة 12 شهرًا على الأقل وتلقَى راتبه نظير العمل لمدة 1250 ساعة أو ما يعادلها من الساعات القياسية في فترة الـ 12 شهرًا السابقة، الحصول على إجازة رعاية

طفل مدفوعة، بما يتوافق مع أحكام إجازة رعاية الطفل المدفوعة الأجر لمدينة بوسطن وسياسة مدينة بوسطن للإجازة الطبية. يجب أن يحتفظ Office of Human Capital بقائمة بالساعات القياسية المُعادلة من قبل مجموعة الموظفين و/أو المدرسة. يمكن العثور على هذه القائمة في الملحق. ينبغي أن يتأهل الموظفون للحصول على إجازة تصل إلى 12 شهرًا، منها 12 أسبوعًا مُغطاة بمزايا إجازة رعاية الطفل المدفوعة الأجر. بالنسبة للأعضاء المؤهلين بحلول أو بعد تاريخ 2022/9/1، تشمل مزاياهم المُستحقة ما يلي:

- 100% من الأجر الأساسية على أساس ساعات العمل العادية للأسابيع الأربعة الأولى من الإجازة ؛
- 75% من الأجر الأساسي على ساعات العمل العادية عن الأسابيع الأربعة التالية للإجازة ؛ و
- 50% من الأجر الأساسية على أساس ساعات العمل العادية للأسابيع التالية من الإجازة ؛

يجوز للموظفين المؤهلين الذين يختارون القيام بذلك استخدام فترة الإجازة المرضية و/أو الشخصية المتراكمة كمكمل لتلقي تعويض يصل إلى 100% من الراتب الأساسي خلال أي أسابيع توفر فيها إجازة رعاية الطفل المدفوعة الأجر وحدها أقل من 100% من الأجر وتكون الأجازات المرضية الإضافية المتراكمة و/أو أي أجازات شخصية متراكمة صالحة للاستخدام لمدة تصل إلى 12 شهرًا، بما في ذلك شهري يوليو وأغسطس.

يجب أن تعمل إجازة رعاية الطفل المدفوعة الأجر هذه بالتزامن مع سياسة الإجازة الطبية المعمول بها في BPS وأي إجازات غياب أخرى معتمدة، بما في ذلك تلك التي يغطيها قانون الإجازة العائلية والإجازة الطبية، وقانون إجازة رعاية الطفل في ولاية ماساتشوستس و/أو على النحو المنصوص عليه في عقد BTU.

في حال كان العضو غير مؤهلاً للحصول على إجازة مدفوعة الأجر بموجب سياسة إجازة رعاية الطفل المدفوعة الأجر في بوسطن أو سياسة الإجازة الطبية لمدينة بوسطن، يحق للعضو الحصول على إجازة تصل إلى 12 شهرًا يمكنه فيها استخدام الإجازة المرضية المتراكمة غير المستخدمة. في حال عدم توفر إجازة مرضية كافية للعضو، قد تظل الإجازة سارية حتى 12 شهرًا ولكن يُدفع الراتب فقط إلى الحد الذي يكون فيه العضو قد حصل على إجازة مرضية غير مستخدمة، وسيكون الباقي غير مدفوع الأجر.

يجب أن تكون إجازة رعاية الطفل واحدة أو اثنتين من فترات الإجازة المستمرة شريطة ألا يزيد مجموع الفترتين المستمرتين عن 12 شهرًا.

يجب أن تؤخذ الإجازة بموجب هذا القسم في غضون عام واحد من الأحداث التالية:

- إضافة طفل أقل من 18 عامًا (أو أقل من 23 عامًا مع إعاقة) إلى أسرة الموظف من خلال الولادة، أو تأجير الأرحام، أو التبني، أو الحضانه، أو أي وضع قانوني آخر أو التنسيب ؛

- ولادة جنين ميت بعد 20 أسبوعًا أو أكثر من الحمل ؛
- تشكل الولادة أو التبني أو الحضانة لأطفال متعددين في نفس الوقت حدثًا واحدًا فقط.

لا تنطبق هذه السياسة في حالة تبني أطفال الزوج الجديد بعد الزواج.

يتنازل الاتحاد عن حقه في المساومة على قرار المدينة وأي آثار مرتبطة بهذا القرار لتغيير أو إلغاء سياسة إجازة رعاية الطفل المدفوعة الأجر. تُقدم المدينة إخطارًا قبل ثلاثين (30) يومًا إلى الاتحاد في حال طرأ أي تغيير في سياسة إجازة رعاية الطفل.

تُدرج هذه المخططات في الملحق الخاص بأهلية الساعات القياسية لإجازة رعاية الطفل مدفوعة الأجر

عدد الأيام المؤهلة	سنة العمل (أيام العمل الفعلية)	ساعات العمل اليومية	مجموعة الموظفين
156	243	8.00 (أو أكثر)	الأساسية
117	183	7.00	المعلمون والمرشدون والأخصائيون الاجتماعيون وأمناء المكتبات والأخصائيون النفسيون وأعضاء آخرون في وحدة التفاوض
138	215	8.00	الارتباطات العائلية
117	183	6.17	مساعد المعلم
117	183	6.67	مساعد المعلم
117	183	6.84	مساعد المعلم
117	183	7.00	مساعد المعلم
117	183	7.25	مساعد المعلم
117	183	8.00	مساعد المعلم
122	190	7.50	أخصائي ABA
138	215	7.50	أخصائي ABA
117	183	7.00	المجموعات الفرعية
التأهل حسب الساعة	مجموع الساعات في سنة العمل	ساعات العمل اليومية	مجموعة الموظفين
1250	1944.00	8.00 (أو أكثر)	الأساسية

820	1281.00	7.00	المعلمون والممرضات والمرشدون والأخصائيون الاجتماعيون وأمناء المكتبات والأخصائيون النفسيون وأعضاء آخرون في وحدة التفاوض
1100	1720.00	8.00	الارتباطات العائلية
723	1129.11	6.17	مساعد المعلم
781	1220.61	6.67	مساعد المعلم
801	1251.72	6.84	مساعد المعلم
820	1281.00	7.00	مساعد المعلم
849	1326.75	7.25	مساعد المعلم
937	1464.00	8.00	مساعد المعلم
912	1425.00	7.50	أخصائي ABA
1032	1612.50	7.50	أخصائي ABA
820	1281.00	7.00	المجموعات الفرعية

[أدخل المادة أعلاه في قسم إجازة رعاية الطفل مدفوعة الأجر في مكانها المناسب في الاتفاقيات الثلاث الأخرى.]

30. المجموعة الثانية  
احذف جميع الإشارات إلى المجموعة الثانية، وهي فئة راتب قديمة، على النحو التالي:

1. سنة العمل

احذف المادة التالية في الصفحة 50 (المادة الخامسة هاء 2. (ج)):

"(ج) موظفو المجموعة الثانية

يجب أن يزيد عام العمل لموظفي المجموعة الثانية بنحو ثلاثة (3) أيام عن عام عمل المعلم العادي. سيتم تحديد هذه الأيام خلال الأسبوع الذي يسبق أو يتلو عام عمل المعلم العادي. يُمكن أيضًا جدولة 3 أيام عمل إضافية على عام العمل العادي لموظفي المجموعة الأولى الذين يعملون في نفس المناصب، خلال الأسبوع الذي يسبق أو يتبع العام الثاني من عمل المعلم العادي، وفي هذه الحالة يجب أن يتلقوا أجر إضافي بمعدل البديل اليومي المعتاد."

2. برنامج ELT

في الصفحة 54 (المادة الخامسة هاء 9. (و))، تُحذف عبارة "راتب المجموعة الأولى أو المجموعة الثانية" من الفقرة و.

### 3. الترقيات

في الصفحة 75 (المادة الخامسة "ز" . 2. (ج) و (د))، تحذف الأحكام التالية:

"(ج) قوائم المجموعة الثانية الفعالة اعتبارًا من 1 سبتمبر 1969، ستكون جميع القوائم المستقبلية التي تم إنشاؤها للتعيين في منصب موظفي المجموعة الثانية حسب التصنيف.

(د) يتأهل أي شخص في المجموعة الثانية ممن عملوا في نظام بوسطن المدرسي من خلال تقييمين يُعقدوا كل عامين لأي منصب أعلى من مناصب المجموعة الثانية".

ستتطلب عمليات الحذف إعادة كتابة الفقرات (هـ) و (و) و (ز).

### 4. مدة الخدمة

في الصفحة 98 (المادة الثامنة أ. 4. (ب))، تُحذف الكلمات "في المجموعة الأولى والمجموعة الثانية" من 4. (ب). 3

### 5. التقدم خطوة

كذلك في الصفحة 98 (المادة الثامنة أ. 5 (أ))، تُحذف المادة التالية باعتبارها مادة قديمة في غياب مراجع المجموعة الثانية:

(أ) ينبغي أن يتقدم جميع الأشخاص العاملين في المناصب المُدرجة في المجموعة الأولى على الحد الأقصى للراتب كما في 31 أغسطس 1997 إلى استحقاق الحد الأقصى للراتب في المجموعة الأولى كما في 1 سبتمبر 1997 وأولئك على الحد الأقصى للراتب كما في 31 أغسطس 1998 يجب أن يتقدموا إلى تلقي الحد الأقصى للراتب في المجموعة الأولى كما في 1 سبتمبر 1998. يتقدم جميع الأشخاص الذين يتقاضون الحد الأقصى للراتب في 1 سبتمبر 1998 إلى تلقي الحد الأقصى للراتب في المجموعة الأولى في 1 سبتمبر 1999.

سيطلب هذا الحذف إعادة كتابة الفقرات (ب) و (ج) و (د).

في الصفحة 99 (المادة الثامنة أ. 5. (ج))، تُحذف الكلمات "في المجموعة الأولى والمجموعة الثانية" من 5. (ج) في أعلى الصفحة.

### 6. التقدم في التصنيف

في الصفحة 102 (المادة الثامنة د. 5. (أ))، تُحذف الكلمات "في المجموعة الأولى والمجموعة الثانية" من 5. (أ). يجب أن تبدأ كلمة "ائتمان (credit)" بحرف كبير حيث تُصبح بعد ذلك الكلمة الأولى في الجملة بسبب هذا الحذف.

### 7. جدول الرواتب

في الصفحات 103-104، يُحذف جدول رواتب المجموعة الثانية (المادة الثامنة. هاء) في مجملها.

### 8. المناصب بالإناوبة



في الصفحة 104 (المادة الثامنة. و. 1.)، تُحذف الكلمات "في المجموعتين الأولى والثانية" من فقرتي و. 1. 4

9. المعلم قيد الخدمة

في الصفحة 105 (المادة الثامنة، و. 3)، تُحذف الكلمات "في المجموعتين الأولى والثانية" من الفقرة الأولى.

10. الجوائز المهنية

في الصفحة 112 (المادة الثامنة ن)، تُحذف عبارة "أو عند الوصول إلى المجموعة الثانية".

31. وسائل النقل العامة

اعتبارًا من السنة التقويمية 2022، يحق لجميع الموظفين العاملين بنظام الدوام الكامل الذين تشملهم هذه الاتفاقية الحصول على إعانة ما قبل الضريبة بنسبة 65% شهريًا على MBTA بما يصل إلى قيمة ما قبل الضريبة بقيمة 232 دولارًا، وعضوية Bluebikes بدون تكلفة يتكبدها الموظف و 200 دولار أمريكي لمزايا صيانة وإصلاح الدراجة. تتوفر نماذج الوصول إلى هذه المزايا على بوابة Beacon. يتفق الطرفان على أن المدينة لها الحق من جانب واحد في تعديل وتغيير ومراجعة تصريح MBTA الشهري قبل الضريبة ومزايا الدراجة التي تتم إدارتها من خلال نظام الوصول إلى بوسطن (Access Boston).

حتى تتأهل، يجب أن يحصل الموظفون على تصريحهم الشهري من خلال برنامج خصم كشوف المرتبات في مدينة بوسطن. أي تصريح يتم الحصول عليه من خلال هذا البرنامج لن يكون قابلاً للتحويل.

31. التدبير المنزلي

يتفق الطرفان على الاجتماع لغرض تحديد وحذف مواد العقد القديمة. سيتم الانتهاء من هذا العمل بحلول أو قبل 1 سبتمبر 2023.

تخضع مذكرة الاتفاق هذه للتصديق من قبل اتحاد المعلمين في بوسطن وموافقة اللجنة المدرسية مدينة بوسطن. كما يخضع أيضًا لتمويل بنود التكلفة من قبل مجلس مدينة بوسطن وفقًا لقانون GL الفصل 150 هـ، الفقرة 7 (ب). في حال عدم التصديق على الاتفاقية من قبل BTU أو في حال

رفضها من قبل لجنة المدارس، أو في حال رفض مجلس المدينة تمويل بنود تكلفة السنة الأولى،  
فينبغي إعادة الاتفاقية إلى أطرافها لتخضع إلى مزيد من المساومة.

Boston Teachers Union

مدارس بوسطن العامة

بواسطة:

بواسطة:

\_\_\_\_\_  
Jessica Tang  
الرئيسة

\_\_\_\_\_  
Drew Echelson  
القائمة بأعمال المشرف

بتاريخ: \_\_\_\_\_، 2022 بتاريخ: \_\_\_\_\_، 2022